직장 내 괴롭힘 금지 등
개정 근로기준법

고용노동부

태움과 임신순번제,
도를 넘은 직장 내 괴롭힘

당신의 잘못이 아닙니다

직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 · 대응 메뉴얼 발표

고용노동부

국가인권위원회, 한국노동연구원 등의 조사에 따르면, 직장인의 70% 정도가 괴롭힘 피해를 경험했다고 답변…

출처=국가인권위원회

직장 내 괴롭힘

인정 PASSED

육아휴직 후 복직한 A씨

휴직 전 담당하던 업무가 아닌
보조 업무로 복직했으며
회사 임원 'B'씨는 다른 직원들에게
A씨를 내쫓기 위한
따돌림을 지시하였습니다.

'A씨를 직원으로 생각하지 않는다'는
취지의 발언을 하는 등 심각한 괴롭힘으로
결국 A씨는 퇴사를 하게 되었습니다.

직장 내 괴롭힘 금지법

2019년 7월 16일

직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법이 시행됩니다. 기업들은 법 시행 전까지 직장 내 괴롭힘을 없애기 위한 체계를 만들어야 합니다.

직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼

고용노동부는 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 판단 기준을 제시하고 기업들이 취업규칙을 작성할 때 참고 할 수 있도록 **예방·대응 매뉴얼**을 발표하였습니다.

직장 내 괴롭힘이란?

사용자 또는 근로자가 직장에서의
지위 또는 관계 등의 **우위를 이용**하여
업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게
신체적 정신적 고통을 주거나
근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다.

직장 내 괴롭힘 판단 기준은?

피해자에게 신체적 · 정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는
결과가 발생한 것이 인정되어야 합니다.

어떤 관계에서 발생할 수 있나요?

사용자	근로자
근로자	근로자
사용사업주	파견 근로자
소속 근로자	파견 근로자

원칙적으로 한 직장에서의 사이에 발생한 경우 적용되나,
파견 근로자에게 발생한 직자 내 괴롭힘 사안에 대해서도
사용사업주는 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담하게 됩니다.

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

01

직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지

제 76조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 또는 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

02

직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자 (이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

02

직장 내 괴롭힘 발생 시 조치

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

03

취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 필수적 반영

제93조(취업규칙의 작성·신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 10. (생 략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. · 13. (생 략)

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

03

취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 필수적 반영

✓

취업규칙 제94조에 따라 취업규칙 개정은 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

✓

신고 시 구비서류 : 취업규칙(변경신고 시 신구대조표 포함), 근로자 과반수 의견 또는 동의를 받은 증빙서류

✓

직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안은 '직장 내 괴롭힘 판단기준 및 예방, 대응 매뉴얼' 참조

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 규정

04

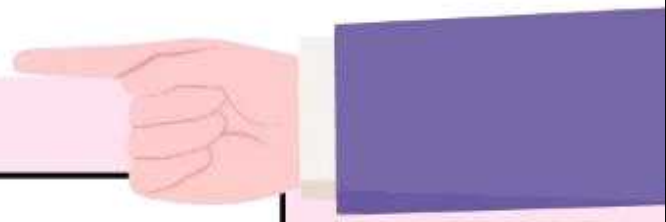
직장 내 괴롭힘 발생사실에 대한 신고 · 주장을 이유로 한 해고 등 불이익 조치 시 처벌

제109조(벌칙)

① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생 략)

어떤 행동이 직장 내 괴롭힘일까요?



✓ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

* 지위의 우위란 지휘명령 관계가 아니더라도 회사 내 직급·직위 체계상 상위에 있음을 이용한 경우
* 관계의 우위란 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우

✓ 업무상 적정범위를 넘을 것

* 업무상 필요성이 인정되지 않거나, 행위 양태가 사회적 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되는 행위

✓ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

* 의도를 가지고 한 것이 아니더라도 그로 인해 고통을 받았거나 근무환경이 악화된 경우
'근무환경의 악화'는 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장을 말함

직장 내 괴롭힘의 종류는?

- 외모 비하
- 차별적인 대우
- 부당한 휴가 통제
- 무리한 근무태도 요구
- 집단 따돌림
- 험담
- 성추행, 성희롱
- 업무 외 부당한 지시 등

직장 내 괴롭힘 인정사례

01

행위내용 및 사실관계

선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라”, “아직도 날짜를 못 잡았느냐”, “사유서를 써와라”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 시말서를 쓰게 한 행위

직장 내 괴롭힘 판단

행위자 : 선배 직원 / 피해자 : 후배 직원
행위 장소 : 사업장 내, 외
행위요건 : **1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부**
직장 내 입사 선・후배라는 관계의 우위를 이용
2) 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
술자리를 마련하도록 강요하고, 불응하는 경우 시말서 등을 쓰게 하는 등 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함
3) 신체적・정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부
피해자는 선배 직원의 이 같은 강요로 인하여 정신적 고통을 당함

직장 내 괴롭힘 인정사례

02

행위내용 및 사실관계

회장이 운전기사에게 운전이 마음에 들지 않는다며 지속적으로 폭언을 하고, 운전 중인 운전기사의 머리를 뒤에서 가격함. 사이드미러를 접은 상태에서 운전하도록 하여 피해자는 극도의 스트레스 속에서 운전업무를 함

직장 내 괴롭힘 판단

행위자 : 회장 / 피해자 : 고용된 운전기사
행위 장소 : 운전기사가 업무 수행 중인 자동차 안
행위요건 : **1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부**
회장이라는 (사용자로서의) 지위를 이용함

2) 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
폭언・욕설, 폭행 등 행위 및 사이드미러를 접은 상태에서 운전하도록 한 행위는 피해자가 안전하게 업무 수행하는 것을 방해

3) 신체적・정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부
피해자는 머리를 폭행당한 것에 대한 신체적 고통 및 폭언・욕설, 비정상적인 방식의 운전업무 지시에 따른 정신적 고통을 당함

직장 내 괴롭힘 불인정사례

01

행위내용 및 사실관계

디자인팀장은 하계 신상품 발표회를 앞두고, 소속 팀원에게 신제품 디자인 보고를 지시. 담당자가 수차례 시안을 보고하였으나, 팀장은 회사의 이번 시즌 신제품 콘셉트와 맞지 않는다는 이유로 보완을 계속 요구하였고, 이로 인해 디자인 담당자는 업무량이 늘어났으며 스트레스를 받음

직장 내 괴롭힘 판단

행위자 : 디자인 팀장 / 피해자 : 디자인 담당자

행위요건 : **1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부**

직속 관리자

2) 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

업무 독려 및 지시 등을 수차례 실시하는 정도의 행위는 업무상 필요성이 있으며, 사회 통념상 상당하지 않다고도 보기 어려움

3) 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부

해당 근로자로서는 업무상 스트레스를 받음

팀장은 디자인을 총괄로서 성과 향상을 위하여 지시를 할 수 있는 업무상 권한이 존재, 다른 부적절한 행위를 한 바도 없으므로 부서원이 스트레스를 받았다 하더라도 법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 없음

직장 내 괴롭힘 불인정사례

02

행위내용 및 사실관계

영업소 매니저 김씨는 승진하기 위해서는 근무평정에서 A등급이 꼭 필요, 평정자(본부장)는 지난번에 이어 B등급으로 통보. 영업소 실적이 다른 지점에 비해 떨어져 영업소장도 B등급으로 통보. 상사의 배려를 기대하였던 김씨는 본부장이 승진을 고의적으로 막는 게 아닐까하는 생각으로 괴로움

직장 내 괴롭힘 판단

행위자 : 본부장 / 피해자 : 영업소 매니저

행위요건 : **1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부**

본부장 우월적 지위

2) 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

영업소의 실적 부진에 대해 B등급을 부여한 것에 대하여 업무상 필요성이 없거나 상당하지 않다고 볼 근거가 미약함

3) 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부

근평 결과로 인하여 승진 대상에서 누락되어 정신적으로 괴로움

실적 부진이라는 객관적 사실을 이유로 영업소의 관리책임자에 대하여 평정을 부과한 것은 평정자의 정당한 업무범위(권한)에 속하는 사항임

직장 내 괴롭힘 해결 절차는요?

사건 접수	신고, 인지		
상담	신고인 및 피해자 상담을 통한 사건 개요 및 피해자 요구 파악 → 피해자 요구를 바탕으로 1차적인 해결방식 결정		
	행위자로부터 분리만을 원하는 경우	행위자의 사과 등 당사자 간 합의를 원하는 경우	회사 차원의 조사를 통한 해결을 원하는 경우
조사	(조사 생략)	약식조사 후 사업주에게 조사보고	정식조사
괴롭힘 사실 확인 시 조치	괴롭힘 상담 보고서를 작성, 사업주에게 보고하여 적절한 조치	행위자에게 피해자 요구 전달 및 합의 도출 * 합의 결렬 시 피해자 재상담 후 정식 조사 의뢰 등 피해자 의사 확인	행위자에 대한 징계 등 조치
모니터링	합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등		

직장 내 괴롭힘 사건의 해결에 있어서 가장 중요한 것은
피해자의 피해 상태 회복, 인격권이 보호되는 근무환경입니다.

사업주는 취업규칙을 작성해주세요.

상시 10명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는
아래 내용을 반영하여 취업 규칙을 작성하여야 합니다.

사내에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위	직장 내 괴롭힘 예방 교육 관련 사항	사건 처리 절차
피해자 보호조치	행위자 제재	재발방지 조치 등

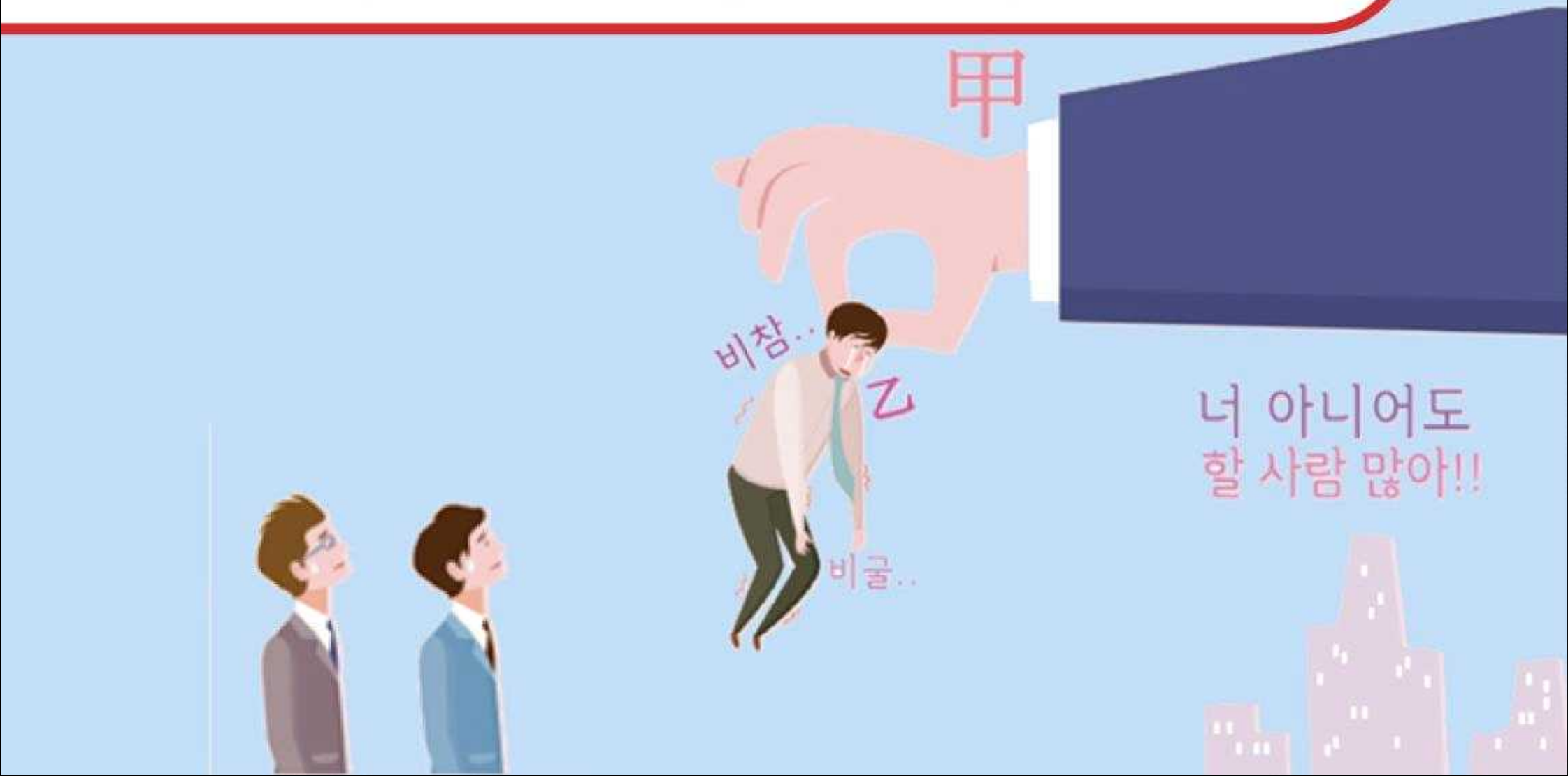
지금 당신 옆의 동료를 바라보세요.
그녀 혹은 그가 불합리한 일을 당하고 있진 않나요?

직장 내 괴롭힘 사건 발생 후 대응도 중요하지만
무엇보다 중요한 것은 사전 예방입니다!

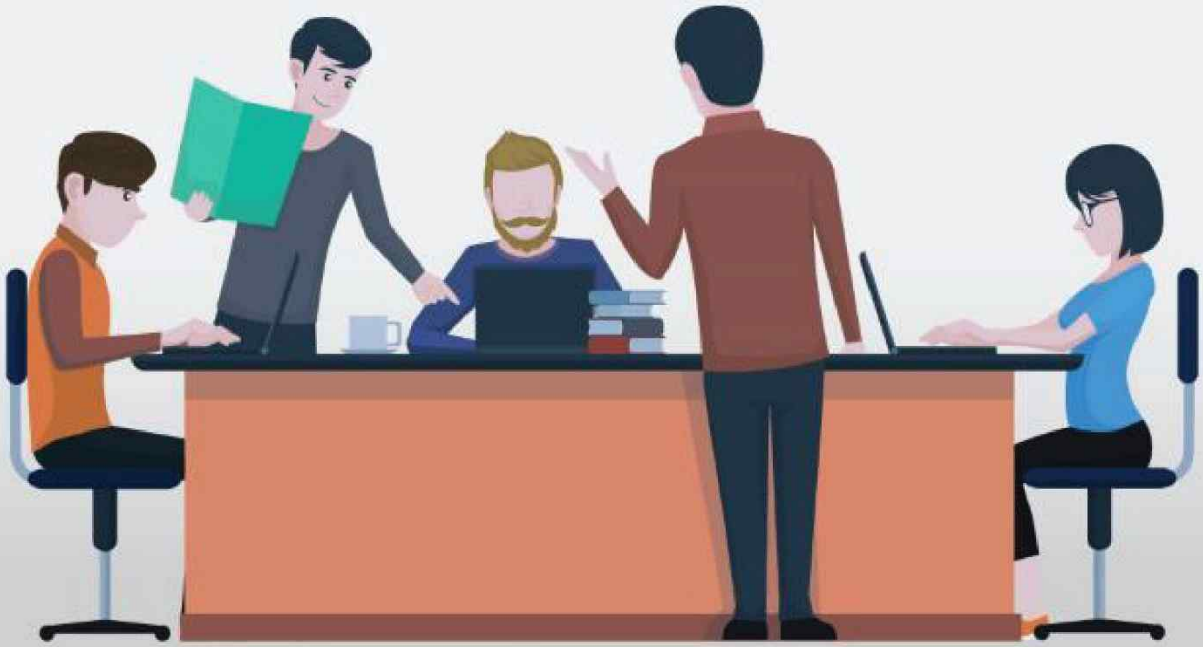
사업주의 적극적인 의지가 행복한 직장 문화를 만들어갈 수 있습니다.

새롭게 시행되는

직장 내 괴롭힘 방지법



감사합니다.



고용노동부